



Министерство спорта Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ЗДОРОВЬЯ ИМЕНИ П.Ф. ЛЕСГАФТА, САНКТ-ПЕТЕРБУРГ»

ПРИКАЗ

22.12.2022

Санкт-Петербург

№ 354

**Об утверждении Положения об оплате труда и премировании
работников НГУ им. П. Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург**

В связи с необходимостью упорядочения выдачи заработной платы и приведения внутренних локальных нормативных актов Университета в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), решением Ученого совета (протокол от 15.12.2022 № 08), п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2023 Положение об оплате труда и премировании работников НГУ им. П. Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург (Приложение).
2. Признать с 01.01.2023 утратившим силу Положение об оплате труда работников НГУ им. П. Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург от 13.11.2008 (в редакции от 01.11.2018), утвержденное ректором Университета от 22.10.2018.
3. Контроль исполнения приказа возложить на Главного бухгалтера – начальника планово-финансового управления Н. С. Измайлову.

Ректор

С.И. Петров

Министерство спорта Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ЗДОРОВЬЯ ИМЕНИ П.Ф. ЛЕСГАФТА, САНКТ-ПЕТЕРБУРГ»
(НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург)

ПРИНЯТО

на заседании Ученого совета
протокол от 15.12.2022 № 08

УТВЕРЖДЕНО

приказом Университета
от 22.12.2022 № 354

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и премировании работников
НГУ им. П. Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург

Санкт-Петербург

2022

Положение об оплате труда и премировании работников

НГУ им. П. Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург

(Является неотъемлемой частью коллективного договора трудового коллектива
Университета)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников (далее - Положение) Федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург» (далее - Университет) разработано в соответствии:

1.1.1. Со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (далее - Программа);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений»);
- Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 10.07.2020 № 512 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Федеральных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета

заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 02.04.2008 № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 30.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;

- Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей

служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94);

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год;

- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы;

- иные нормы действующего трудового законодательства Российской Федерации;

- Профессиональные стандарты.

1.1.2. Локальными нормативными актами:

- Устав Университета;

- Коллективный договор;

- Положение о показателях и критериях оценки эффективности труда работников Университета для осуществления выплат стимулирующего характера (в части профессорско-преподавательского состава, научных работников, работников научно-исследовательского отдела, работников научно-практического медицинского центра, учебно-вспомогательного персонала, сотрудников библиотеки).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета, установления размеров окладов (должностных окладов) и ставок почасовой оплаты по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Положение имеет целью создание эффективной системы оплаты труда в Университете, повышение мотивации к труду, обеспечение материальной заинтересованности работников Университета в улучшении качественных и количественных результатов труда.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда как по основному месту работы, по совместительству, а также при совмещении профессий (должностей) и определяет структуру заработной платы работников Университета.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения Университета, включая обособленные.

1.6. Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок почасовой оплаты) всех категорий работников, а также стимулирующих, компенсационных выплат и материальной помощи, без ограничения их максимальными размерами.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Максимальный размер месячной заработной платы работника не ограничен.

1.9. Положение предусматривает обеспечение уровня оплаты труда работников Университета не ниже уровня, достигнутого в 2018 году при реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.10. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

1.10.1. **Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)** - это группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления.

Должности, включаемые в штатное расписание Университета, подразделяются на следующие группы:

- Профессиональная квалификационная группа должностей работников профессорско-преподавательского состава;
- Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала;
- Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей, специалистов, служащих;
- Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений;
- Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства, кинематографии;
- Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников;
- Профессиональная квалификационная группа должностей профессий рабочих.

1.10.2. **Квалификационный уровень (КУ)** - выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

1.10.3. **Штатное расписание** - организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, размеры окладов (должностных окладов), надбавок и месячный фонд заработной платы. Форма штатного расписания приведена в Приложении № 1.

1.10.4. **Оклад (должностной оклад) (ДО(пкг))** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.10.5. **Ставка почасовой оплаты** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.10.6. **Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и

надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата работника Университета определяется по формуле:
 $З/пл = ДО(пкг) + КВ + СтВ$, где:

З/пл - заработная плата работника,

ДО (пкг) - должностной оклад по профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню,

КВ - компенсационные выплаты,

СтВ - стимулирующие выплаты.

1.10.7. **Фонд оплаты труда** - это общая сумма затрат, направленных на оплату труда работников и выплат социального характера. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

2.1. Система оплаты труда в Университете устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

2.2. В Университете действует повременно-премиальная система оплаты труда. Отдельным работникам приказом ректора может быть установлена другая система оплаты труда, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений;

- приказами Минздравсоцразвития России в части, не противоречащей единым тарифно-квалификационным справочникам работ и профессий рабочих, единому тарифному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

- мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организация сотрудников НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург (далее - профсоюзный комитет сотрудников Университета).

2.4. Системы оплаты труда работников Университета включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок почасовой оплаты, компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

2.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставок почасовой оплаты, компенсационных выплат и постоянных стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) и ставок почасовой оплаты устанавливаются ректором Университета по ПКГ и КУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. При этом должности работников, не включенных в установленном порядке в ПКГ, приравниваются к аналогичным должностям ПКГ в зависимости от уровня квалификации, вида и сложности труда.

2.7. При изменении размеров оклада (должностного оклада) в ПКГ в настоящее Положение вносятся изменения в установленном порядке.

2.8. В Университете предусматриваются должности (категории) профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, научных работников, административно-управленческого персонала, медицинских и иных работников.

2.9. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

2.10. Штатное расписание Университета составляется в разрезе структурных подразделений, источников финансирования, а также по отдельным научно-исследовательским темам, общественно-значимым мероприятиям, грантам, проектам, договорам и прочим основаниям и включает в себя все должности работников Университета.

2.11. Штатное расписание по профессорско-преподавательскому составу формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени, в пределах средств фонда оплаты труда Университета, с учетом установленного действующими нормативными правовыми актами предельного соотношения численности контингента обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, предельной численности штатных работников профессорско-преподавательского состава, установленных в федеральных государственных образовательных стандартах и

образовательных программах Университета.

2.12. Штатное расписание и численный состав должностей (количество штатных единиц) профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, научных работников, административно-управленческого персонала, медицинских и иных работников формируется исходя из требования достаточности для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных Университету учредителем.

2.13. Штатное расписание составляется ежегодно на 1 (первое) января и 1 (первое) сентября текущего года и утверждается приказом ректора. Изменения в штатное расписание вносятся на основании служебных записок руководителей подразделений, согласованных проректором по направлению, отделом кадров, планово-экономическим отделом, с положительной резолюцией ректора, и утверждаются приказом.

2.14. Составление проекта штатного расписания осуществляет планово-экономический отдел совместно с отделом кадров. Для составления проекта штатного расписания по педагогическим работникам привлекается учебно-методическое управление Университета. Контроль за соблюдением утвержденного штатного расписания осуществляют планово-экономический отдел и отдел кадров.

2.15. В составе заработной платы работников Университета предусматривается выделение постоянной и переменной частей. Постоянную часть заработной платы работника формируют выплаты, установленные на сроки, указываемые в трудовом договоре и (или) дополнительных соглашениях к трудовому договору. Постоянная часть заработной платы работника состоит из оклада (должностного оклада), выплачиваемого в соответствии с указанным в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) рабочим временем, постоянных стимулирующих выплат, а также компенсационных выплат за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной должности.

2.16. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год за счет средств субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств от приносящей доход деятельности, средств, безвозмездно полученных на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов, а также грантов, представленных на безвозмездной и безвозвратной основах физическими лицами и некоммерческими организациями, и иных источников, незапрещенных законодательством Российской Федерации.

2.17. Фонд оплаты труда административно - управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего, производственного персонала должен составлять не более 40 процентов от общего фонда оплаты труда Университета.

2.18. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 40 процентов фонда оплаты труда Университета.

2.19. Рабочее время работника Университета и его использование регламентируются Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета и трудовым договором между Университетом и работником.

2.20. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

2.21. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

2.22. Оплата труда работников, занятых по совместительству, при совмещении профессий (должностей), а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.23. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.24. Не является совместительством выполнение педагогической работы сверх установленной нормы часов на условиях почасовой оплаты труда. Общая продолжительность такой работы не должна быть более 300 часов в год.

3. ОБЩИЙ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12. 2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- выплаты за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных значениях, если иное не предусмотрено федеральными законами, указами

Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. При этом принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не применяется.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.1. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) без освобождения от работы, определенной трудовым договором может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Доплата работнику при совмещении профессий (должностей) (далее – совмещение) без освобождения от работы, определенной трудовым договором письменно согласовывается с работником и назначается приказом ректора.

Размер доплаты за совмещение не может превышать размера фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности) за период совмещения. Доплата за совмещение производится в пределах экономии фонда заработной платы по совмещаемой профессии (должности).

Доплата в размере не более 30% от фонда оплаты труда временно отсутствующего работника осуществляется если временно отсутствующему работнику выплачивается средняя заработная плата.

Доплата в размере не более 50% от фонда оплаты труда временно отсутствующего работника осуществляется если временно отсутствующему работнику не выплачивается средняя заработная плата.

Доплата в размере не более 50% от определенной по штатному расписанию размера заработной платы по вакантной должности за совмещение по вакантной должности.

Доплаты устанавливаются дифференцированно, в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Обязанности по совмещаемой профессии (должности) могут возлагаться на одного или нескольких работников.

3.4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) не устанавливается в тех случаях, когда совмещаемая работа входит в круг обязанностей работника (обусловлена трудовым договором и/или должностной инструкцией), при пересмотре норм трудовых затрат в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы. Одосрочной отмене доплат работник

предупреждается не позднее, чем за три рабочих дня.

3.4.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) без освобождения от работы, определенной трудовым договором может осуществляться путем увеличения объема работ или расширения зон обслуживания на работах с четким разделением границ обслуживаемых зон или участков.

3.4.4. Доплата за увеличение объема работ или расширения зон обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым договором письменно согласовывается с работником и назначается приказом ректора.

Доплата в размере не более 30% от фонда оплаты труда временно отсутствующего работника осуществляется если временно отсутствующему работнику выплачивается средняя заработная плата.

Доплата в размере не более 50% от фонда оплаты труда временно отсутствующего работника осуществляется если временно отсутствующему работнику не выплачивается средняя заработная плата.

Доплата в размере не более 50% от определенной по штатному расписанию размера заработной платы по вакантной должности за совмещение по вакантной должности.

Размер доплаты за увеличение объема работ или расширения зон обслуживания в случаях не указанных в настоящем подпункте устанавливаются дифференцированно, в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

О досрочной отмене доплат работник предупреждается не позднее, чем за три рабочих дня.

3.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35% от суммы ДО (часовой тарифной ставки), установленной трудовым договором, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

3.6. В выходные и праздничные дни оплата труда производится в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в трудовом договоре, на основании приказа ректора в соответствии с условиями коллективного договора и требованиями ТК РФ, а именно:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере двойной часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, установленных трудовым договором, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, установленных трудовым

договором, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Не производится оплата труда в двойном размере за работу в выходной день, который по графику сменности является для работника рабочим.

3.7. Оплата сверхурочной работы производится следующим образом: за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере заработной платы (часовой тарифной ставки), а за последующие часы - не менее чем в двойном размере заработной платы (часовой тарифной ставки). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. ОБЩИЙ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», в Университете применяются следующие основания для выплат стимулирующего характера (стимулирующие выплаты):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты (премия за отчетный период, премия к юбилейным и праздничным датам);
- выплаты за наличие у работников государственных наград, званий, других знаков отличия, полученных за достижения в труде.

4.2. Стимулирующие выплаты назначаются (устанавливаются) в виде надбавок, доплат или премий на основании приказа ректора.

Надбавка может быть установлена в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), как на месяц, так и на другой период времени (в том числе и на неопределенный).

Премия может быть назначена за отчетный период (месяц, квартал, год), а

также к определенным событиям (к юбилею, к праздничной дате).

Стимулирующие выплаты должны стимулировать работников к качественному результату труда, а также являться поощрением за выполненную работу.

Порядок подготовки документов для начисления выплат стимулирующего характера, если иное не установлено в Положении устанавливается локальными нормативными актами Университета.

4.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет субсидий из федерального бюджета на оплату труда работников и за счет средств от приносящей доход деятельности Университета. Максимальный размер стимулирующих выплат ограничивается текущими финансовыми возможностями Университета.

4.4. Стимулирующие выплаты (за исключением надбавки установленной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)) назначаются приказом ректора, изданном на основании представления (служебной записки) руководителя структурного подразделения с положительной резолюцией ректора или проректора курирующего структурное подразделение, либо иного документа с положительной резолюцией ректора в отношении работников, находящихся в его непосредственном подчинении (далее совместно – служебная записка на стимулирующие выплаты). В служебной записке на стимулирующие выплаты указывается обоснование ее назначения в соответствии с основаниями (критериями) предусмотренными Положением или основаниями (критериями), показателями, установленными в соответствующих локальных нормативных актах Университета. До назначения стимулирующих выплат административно-управленческому и иному персоналу (вне зависимости от согласования служебной записки на стимулирующие выплаты), ректор вправе отнести вопрос обоснованности назначения стимулирующих выплат на рассмотрение комиссии, по оценке эффективности труда.

4.5. Если локальным нормативным актом Университета установлен соответствующий порядок, то конкретный размер стимулирующих выплат, указываемый в служебных записках на стимулирующие выплаты, за исключением надбавок, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), устанавливается, с учетом мнения комиссий по оценке эффективности труда и/или показателей и критериев оценки эффективности труда.

При отсутствии указанного в первом абзаце настоящего пункта локального нормативного акта:

- служебные записки на стимулирующие выплаты должны содержать основания (критерии) их назначения, предусмотренные Положением;
- при составлении служебных записок на стимулирующие выплаты:
- необходимо учитывать добросовестность исполнения работниками трудовых обязанностей;
- руководители структурных подразделений или проректора вправе принимать коллегиальное решение о размере стимулирующих выплат, при этом

коллегиальное решение указывается в протоколе, составленном в произвольной форме.

4.6. Стимулирующие выплаты, назначаются работникам по основному месту работы и могут назначаться работникам, работающим в Университете как по внутреннему, так и по внешнему совместительству.

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением надбавок, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), не начисляются при наличии у Работника не снятых дисциплинарных взысканий. Если Работник работает на нескольких должностях, стимулирующие выплаты не начисляются только по должности, при работе на которой было применено дисциплинарное взыскание.

4.8. Выплата за **интенсивность и высокие результаты** работы может назначаться при условии выполнения работником критериев интенсивности и высоких результатов работы, а именно:

- за разработку и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания, ресурсов для электронного и дистанционного обучения;
- за разработку и внедрение в образовательный процесс новых учебных дисциплин, авторских программ и курсов;
- за успешное руководство научной работой обучающихся, достижение ими качественных результатов в научных исследованиях, внедрение результатов научных исследований в учебный процесс;
- за создание автором или созданных в соавторстве учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- за участие в создании объектов интеллектуальной деятельности в случае получения Университетом документа, удостоверяющего исключительное право Университета на результат такой деятельности (патента, свидетельства);
- за успешную организацию и проведение мероприятий (в т.ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), повышающих авторитет и имидж Университета;
- за интенсивность работы при проведении культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся;
- за активное развитие международного сотрудничества, вклад в развитие международных связей Университета, реализацию международных проектов;
- за активное участие в подготовке подразделений к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества;
- за интенсивность и напряженность работы;
- за иные критерии (показатели), установленные локальными нормативными актами Университета.

4.9. Выплата за **качество выполняемых работ** может назначаться при условии выполнения работником критериев качества выполняемых работ, а именно:

- за выполнение функций куратора курса в размере от 11000-15000

рублей;

- за выполнение функций куратора учебной группы – 10000 рублей;
- за степень ответственности за результаты труда по занимаемой должности в размере до 4-х ДО по ПКГ;
- за участие в различных инициативах;
- за изобретательность и рационализаторство в работе;
- за эффективное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий;
- за профессиональную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;
- за выполнение на высоком уровне фундаментальных и прикладных научных исследований, экспертиз, проектов, иных консультационных и аналитических услуг;
- за проведение научных исследований по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующих повышению качества подготовки специалистов;
- за досрочное и высококвалифицированное выполнение задания, поручения;
- за досрочную защиту обучающимися диссертаций на соискание ученых степеней кандидата наук и доктора наук;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за высокую исполнительскую дисциплину и ответственность;
- за иные критерии (показатели), установленные локальными нормативными актами Университета.

4.10. Премия за отчетный период может назначаться при условии выполнения работником следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- своевременное, безошибочное и эффективное исполнение должностных обязанностей;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и иных мероприятий;
- высокая эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров, своевременную защиту докторских кандидатских диссертаций;
- применение в работе эффективных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;
- количество публикаций в открытой печати научных результатов;
- особые достижения в труде и заслуги перед Университетом;
- за иные критерии (показатели), установленные локальными нормативными актами Университета.

4.11. Премии к юбилейным и праздничным датам могут назначаться работникам, проработавшим в Университете не менее 5 лет:

- премии к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием, 75-летием, 80-летием и т. д.) – от 5 000,00 до 25 000,00 рублей, могут быть выплачены в

зависимости от трудового стажа в Университете:

- от 5 до 7 лет – 5 000,00 рублей
- от 7 до 10 лет – 10 000,00 рублей
- от 10 до 15 лет – 15 000,00 рублей
- от 15 до 20 лет – 20 000,00 рублей
- более 20 лет – 25 000,00 рублей

не зависимо от юбилейной даты;

- премии к праздничным датам, установленным локальными нормативными актами Университета.

4.12. Выплата за наличие у работников государственных наград, званий, других знаков отличия, полученных за достижения в труде:

- наличие государственных наград – 20% от ДО по ПКГ;
- наличие звания «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» – 25 % от ДО по ПКГ;
- наличие звания «Мастер спорта» – 5% от ДО по ПКГ;
- наличие звания «Мастер спорта международного класса» – 10% от ДО по ПКГ;
- наличие звания «Заслуженный мастер спорта», «заслуженный тренер» – 20% от ДО по ПКГ;
- наличие медали «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта», «Медаль Петра Лесгафта», «Медаль Николая Озерова» – 10% от ДО по ПКГ;
- наличие звания «заслуженный» (деятель науки, работник высшей школы, работник физической культуры, и др.) – 25 % от ДО по ПКГ.

Указанные выплаты устанавливаются работнику ежемесячно при наличии оригиналов (нотариально заверенных копий) соответствующих документов по личному заявлению работника и начисляются с даты поступления заявления.

При наличии двух и более званий устанавливается выплата по одному из оснований по выбору работника или наибольшему из них.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Должностной оклад ректора определяется трудовым договором в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, и приказом Минздравсоцразвития России от 02.04.2008 № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

5.3. В соответствии с приказом Министерства спорта Российской

Федерации от 10.07.2020 № 512 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)» средняя заработная плата ректора Университета устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности 8.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора устанавливается приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

При расчете средней заработной платы работников учитываются стимулирующие выплаты основного персонала, независимо от финансовых источников, за счет которых они осуществлялись. Расчет средней заработной платы работников осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада ректора.

5.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада ректора Университета.

5.5. Выплаты компенсационного характера ректору, проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.6. Ректору Университета выплаты компенсационного характера устанавливает Министерство спорта Российской Федерации.

5.7. Выплаты стимулирующего характера назначаются ректору по решению Министерства спорта Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности федерального учреждения и его руководителя.

5.8. Лишение проректоров и главного бухгалтера Университета стимулирующих выплат или снижение их размера осуществляется на основании приказа ректора с указанием причин, повлекших лишение, и производится за тот расчетный период, в котором оно имело место.

5.9. Критерии установления премиальных выплат ректору, порядок определения их размера и выплаты ежегодно устанавливаются Министерством спорта Российской Федерации в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

5.10. Премирование проректоров осуществляется по итогам работы на основании приказа ректора.

5.11. Премирование главного бухгалтера осуществляется по итогам работы. При этом учитывается соблюдение правил бухгалтерского учета, недопущение финансовых и налоговых нарушений в деятельности Университета.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

6.1. Группа должностей профессорско-преподавательского состава подразделяется на 6 квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

6.2. Размеры окладов по занимаемой должности профессорско-преподавательского состава приведены в Приложении № 2.

6.3. Должностной оклад работникам из числа профессорско-преподавательского состава выплачивается за выполнение работы исходя из 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической, учебно-воспитательной работы. Объем учебной нагрузки работников из числа профессорско-преподавательского состава (в пределах должностного оклада) не может превышать 900 часов в учебном году.

6.4. По должностям работников из числа профессорско-преподавательского состава возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий. В соответствии с действующим законодательством в Университете доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук, ученые звания и ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией занятия должностей (доцент, профессор) и уровень ответственности (руководство кафедрой и т.д.), сложности и важности выполняемой работы включены в должностной оклад:

- надбавка за ученую степень «доктор наук» - 8 134 рублей;
- надбавка за ученую степень «кандидат наук» - 3 486 рублей;
- надбавка за звание «профессор» - 60% от оклада по ПКГ;
- надбавка за звание «доцент» - 40% от оклада по ПКГ.

6.5. Указанные выплаты устанавливаются работнику ежемесячно при наличии оригиналов (нотариально заверенных копий) соответствующих документов по личному заявлению работника и начисляются с даты решения о выдаче диплома.

6.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда для оплаты педагогической работы на условиях почасовой оплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава, а также на условиях договоров гражданско-правового характера устанавливаются приказом ректора в соответствии с требованиями трудового законодательства.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

7.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих подразделяется на четыре уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

7.2. Размеры окладов по занимаемым должностям специалистов и служащих приведены в Приложении № 3.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

8.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» и от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

8.2. Размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала по занимаемым должностям приведены в Приложении № 4.

9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

9.1. Группы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

9.2. Размеры окладов рабочих приведены в Приложении № 8.

10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

10.1. Группы должностей работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

10.2. Размеры окладов по занимаемым должностям работников сферы научных исследований и разработок приведены в Приложении № 5.

10.3. Научные коллективы, выполняющие научно-исследовательские

работы по теме или проекту (коллективы научных подразделений, отделов, лабораторий или научных групп, временные научные коллективы) могут включать:

- основных штатных работников, для которых работа по данной тематике является основной;
- совместителей из числа профессорско-преподавательского, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала, обучающихся и докторантов.

10.4. К выполнению научных работ на условиях совместительства или по договорам возмездного оказания услуг могут привлекаться как работники Университета, так и работники сторонних организаций.

10.5. Состав временных научных коллективов может быть постоянным на весь период выполнения работ или изменяться в зависимости от их характера.

10.6. Руководитель временного научного коллектива имеет право вносить предложения по установлению размеров выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда по конкретной научно-исследовательской теме.

10.7. Продолжительность рабочего времени для научных работников устанавливается в размере 40 часов в неделю.

11. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА

11.1. Группы должностей работников культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

11.2. Размеры окладов по занимаемой должности работников культуры и искусства приведены в Приложении № 6.

12. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

12.1. Группы должностей медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

12.2. Размеры окладов по занимаемой должности медицинских и фармацевтических работников приведены в Приложении № 7.

13. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

13.1. Материальная помощь – финансовая поддержка работников Университета, которая может быть оказана работникам, оказавшимся в тяжелых жизненных ситуациях.

Единовременная материальная помощь работникам Университета выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. Единовременная материальная помощь может быть предоставлена работнику, для которого Университет является основным местом работы. Материальная помощь также может быть оказана членам семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего работника Университета.

13.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью работника и членов его семьи (согласно ст. 2 Семейного кодекса Российской Федерации к членам семьи относятся супруги, родители и дети (усыновители, усыновленные));
- на лечение работника по жизненно важным показателям;
- в связи с увольнением по выходу на пенсию (выплачиваются лицам, проработавшим в Университете не менее 5 лет);
- на частичную компенсацию санаторно-курортного лечения;
- по семейным обстоятельствам;
- при рождении ребенка;
- в связи с иными жизненными ситуациями.

13.3. Размер материальной помощи устанавливается в зависимости от трудового стажа в Университете:

- до 5 лет – 4 000,00 рублей
- от 5 до 7 лет – 6 000,00 рублей
- от 7 до 10 лет – 10 000,00 рублей
- от 10 до 15 лет – 15 000,00 рублей
- от 15 до 20 лет – 20 000,00 рублей
- более 20 лет – 25 000,00 рублей.

13.4. В зависимости от конкретной жизненной ситуации, требующей социальной поддержки работника, ректор вправе устанавливать материальную помощь в размере, отличном от указанной в п. 13.3.

13.5. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ ректора, изданный после предоставления заявления работника (членов семьи умершего работника) на получение материальной помощи и подтверждающих оригиналов (нотариально заверенных копий) документов.

14. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ДЛЯ КОТОРЫХ УСТАНОВЛЕН СУММИРОВАННЫЙ УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

14.1. Суммированный учет рабочего времени устанавливается работникам Университета на основании приказа ректора. Учетный период равен году.

14.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время

с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35% от суммы ДО (часовой тарифной ставки), установленной трудовым договором, рассчитанной за каждый час работы в ночное время. Расчет ДО за час работы определяется путем деления ДО работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

15. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

15.1. Почасовая оплата педагогической работы применяется в следующих случаях:

для оплаты труда педагогических работников, реализующих программы высшего образования;

для оплаты труда педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования;

для оплаты дополнительной педагогической работы (дополнительной педагогической нагрузки);

для оплаты труда работников, реализующих программы дополнительного профессионального образования;

для оплаты педагогической работы работников, привлекаемых для проведения отдельных видов работы, по которым в целом предусмотрено незначительное количество учебных часов (менее требуемого объема часов на 0,25 ставки, в соответствии с должностью).

15.2. Объем педагогической работы на условиях почасовой оплаты для работников из числа ППС не может превышать 300 часов в течение учебного года. Такая работа не считается совместительством.

15.3. Ставки почасовой оплаты труда устанавливаются согласно Приложению № 9.

Для оплаты труда работников из числа ППС, ведущих учебные занятия со слушателями, получающими дополнительное образование или проходящими повышение квалификации, с иностранными гражданами, финансирование которых осуществляется за счет доходов от предпринимательской деятельности, может устанавливаться иной размер почасовой ставки. Размер такой ставки определяется на основании калькуляции стоимости реализации указанных программ, и не может быть ниже ставок для оплаты труда педагогических работников, реализующих программы высшего образования.

Приказом ректора может быть установлен повышенный размер почасовой ставки для оплаты труда работников из числа ППС, ведущих учебные занятия со студентами на иностранном языке на направлениях и специальностях подготовки, реализуемых в Университете, за исключением направлений и специальностей, связанных с обязательным изучением иностранного языка (языков) и включенных в основные образовательные программы бакалавриата, магистратуры, реализуемые Университетом.

15.4. Со штатными работниками профессорско-преподавательского состава Университета для проведения учебных занятий на условиях почасовой

оплаты труда заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам.

16. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

16.1. Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику документально подтвержденную и обоснованную компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

16.2. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

17. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

17.1. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17.2. Оценка соответствия работников критериям эффективности производится непосредственным руководителем не менее одного раза в год.

17.3. Показатели эффективности для работников устанавливаются отдельным Положением о показателях и критериях оценки эффективности труда работников Университета.

18. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

18.1. Подразделением, ответственным за начисление заработной платы и других выплат, является финансово-экономическое управление.

18.2. Заработная плата выплачивается в российских рублях. Выплата заработной платы производится 25-го числа оплачиваемого месяца исходя из размера тарифной ставки (должностного оклада) и иных надбавок и доплат установленных трудовым договором с учетом отработанного времени за период с 1 по 15 число оплачиваемого месяца и 10-го числа месяца, следующего за оплачиваемым, исходя из размера тарифной ставки (должностного оклада) и доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом отработанного времени с 16 по последнее число оплачиваемого месяца. 10-го числа производится также выплата всех остальных начислений, предусмотренных

структурой заработной платы работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

18.3. Заработная плата выплачивается работнику по месту нахождения Университета, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

18.4. Расчетные листки с информацией о начислениях, удержаниях и выплатах за отработанный месяц по форме согласно Приложению № 10 выдаются на бумажном носителе:

- работнику лично в руки при подтверждении личности (предъявлении документа, удостоверяющего личность);
- доверенному лицу при подтверждении личности (предъявлении документа, удостоверяющего личность) при наличии доверенности, оформленной в установленном порядке;
- в ином порядке, согласованном с работником и установленном локально-нормативным актом Университета.

18.5. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Университетом могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 ТК РФ) или простое (часть 3 статьи 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных вторым, третьим и четвертым подпунктами предыдущего абзаца, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Во всех остальных случаях заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не может быть с него взыскана.

18.6. В соответствии со статьей 138 ТК РФ общий размер всех удержаний

при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам, за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

18.7. В случае смерти работника заработную плату может получить:

- близкий родственник работника по письменному заявлению при предъявлении оригиналов документов, подтверждающих родство, и свидетельства о смерти работника;
- законный наследник по письменному заявлению при предъявлении соответствующих оригиналов документов.

18.8. Средняя заработная плата за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Университете. В случае, если цель командировки совпадает и с основным местом работы, и по совместительству, то по основному месту работы и совместительству в таблице учета рабочего времени проставляется буква «К» (командировка), за работником сохраняется средняя заработная плата. В случае, если работник направляется в командировку по основному месту или внутреннему совместительству и цель командировки не совпадает по одной из занимаемых должностей, в таблице учета рабочего времени по должности, в которой работник командирован, проставляется буква «К», по другой должности проставляется буква «А» (неявка с разрешения администрации) с оплатой в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

18.9. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ). При суммированном учете рабочего времени расчет среднего заработка производится исходя из размера среднечасового заработка (постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы») и нормальной продолжительности рабочего дня (8 часов) (письмо Минтруда России от 31.10.2016 № 14-2/В-1087). Если продолжительность рабочего дня по графику сменности более 8 часов, оставшиеся часы должны быть отработаны в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени (письмо Минтруда России от 31.10.2016 № 14-2/В-1087).

18.10. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) для

расчета отпускных регламентировано статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922. Средний заработок рассчитывается по правилам, предусмотренным для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных и рабочих днях.

18.11. Условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности определены Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

18.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

19. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

19.1. Индексация заработной платы (оплаты труда) – это механизм ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

19.2. Индексация заработной платы (оплаты труда) производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

20. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

20.1. Настоящее Положение и изменения в него принимаются и утверждаются ректором Университета по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников Университета в порядке статьи 372 ТК РФ.

Приложения

1. Штатное расписание (форма) (Приложение № 1).
2. Размеры окладов работников Университета по профессиональным квалификационным группам профессиональная квалификационная группа должностей работников профессорско-преподавательского состава (Приложение № 2).
3. Размеры окладов работников Университета по профессиональным квалификационным группам профессиональная квалификационная группа должностей руководителей, специалистов, служащих (Приложение № 3).
4. Размеры окладов работников Университета по профессиональным квалификационным группам профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала (Приложение № 4).
5. Размеры окладов работников Университета по профессиональным квалификационным группам профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений (Приложение № 5).
6. Размеры окладов работников Университета по профессиональным

квалификационным группам профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства, кинематографии (Приложение № 6).

7. Размеры окладов работников Университета по профессиональным квалификационным группам профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников (Приложение № 7).

8. Размеры окладов работников Университета по профессиональным квалификационным группам профессиональная квалификационная группа должностей профессий рабочих (Приложение № 8).

9. Ставки почасовой оплаты труда (Приложение № 9).

10. Расчетный листок (форма) (Приложение № 10).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург

Штатное расписание Штатное расписание

Структурное подразделение	Наименование Код		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория)			Количество штатных единиц	8	9	Надбавка за квалификационную категорию			Должностной оклад по ПКГ	Надбавка за наличие квалификационной категории				Должностной оклад руб.	Вредные условия труда, руб.	КРИТЕРИИ			Всего в месяц, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16							

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта
Санкт-Петербург

Размеры окладов
работников университета по профессиональным квалификационным
группам.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников
профессорско-преподавательского состава

профессорско-преподавательского состава						
№ п/ п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ руб.	Надбавка за наличие квалификационной категории			Должностной оклад руб.
			Надбавка за должность	Надбавка за ученую степень	Надбавка за степень ответственности за результаты труда	
Квалификационный уровень 1						
1	Ассистент, преподаватель	20 762	-	-	-	20 762
2	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень «Кандидат наук»	20 762	-	3 486	-	24 248
3	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень «Доктор наук»	20 762	-	8 134	-	28 896
Квалификационный уровень 2						
4	Старший преподаватель	26 172	-	-	-	26 172
5	Старший преподаватель, имеющий ученую степень «Кандидат наук»	26 172	-	3 486	-	29 658
6	Старший преподаватель, имеющий ученую степень «Доктор наук»	26 172	-	8 134	-	34 306
Квалификационный уровень 3						
7	Доцент	32 021	-	-	-	32 021
8	Доцент, имеющий ученую степень «Кандидат наук»	32 021	12 808	3 486	-	48 315
9	Доцент, имеющий ученую степень «Доктор наук»	32 021	12 808	8 134	-	52 963
Квалификационный уровень 4						
10	Профессор	36 517	-	-	-	36 517
11	Профессор, имеющий ученую степень «Кандидат наук»	36 517	21 910	3 486	-	61 913
12	Профессор, имеющий ученую степень «Доктор наук»	36 517	21 910	8 134	-	66 561
Квалификационный уровень 5						
13	Заведующий кафедрой	46 506	-	-	-	46 506
14	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень «Кандидат наук»	46 506	-	3 486	-	49 992

№ п/ п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ руб.	Надбавка за наличие квалификационной категории			Должностной оклад руб.
			Надбавка за должность	Надбавка за ученую степень	Надбавка за степень ответственности за результаты труда	
15	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень «Кандидат наук» и ученое звание «доцент»	46 506	-	3 486	18 602	68 594
16	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень «Кандидат наук» и ученое звание «профессор»	46 506	-	3 486	27 904	77 896
17	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень «Доктор наук»	46 506	-	8 134	-	54 640
18	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень «Доктор наук» и ученое звание «доцент»	46 506	-	8 134	18 602	73 242
19	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень «Доктор наук» и ученое звание «профессор»	46 506	-	8 134	27 904	82 544
Квалификационный уровень 6						
20	Декан факультета, директор института	56 506	-	-	-	56 506
21	Декан факультета, директор института, имеющий ученую степень «Кандидат наук»	56 506	-	3 486	-	59 992
22	Декан факультета, директор института, имеющий ученую степень «Доктор наук»	56 506	-	8 134	-	64 640
23	Надбавка за степень ответственности за результаты труда кратная окладу по ПКГ, устанавливается по должности декана факультета, директора института с учетом среднегодовой численности обучающихся (500-2000 чел.)	56 506	-	-	0,2-1,0	-

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта
Санкт-Петербург

Размеры окладов
работников университета по профессиональным квалификационным
группам.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей,
специалистов, служащих

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ)	Наименование квалификационных уровней внутри ПКГ	Наименование должностей	Должностной оклад в руб.
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 1 уровня»	1	Паспортист, дежурный по общежитию, делопроизводитель, дизайнер исторического центра, лаборант, препаратор, инструктор по спорту	14 600
	2	Старший корректор	16 857
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 2 уровня»	1	Техник, документовед, заведующий лабораторией, администратор	17 137
	2	Заведующий методическим кабинетом, помощник директора, заведующий сектором, помощник начальника отдела, помощник проректора, помощник ректора, редактор	18 732
	3	Заведующий (манежем, корпусом, центром, музеем, складом, гребной базой), директор бассейна	19 037
	5	Начальник гаража, начальник хозяйственного отдела, начальник типографии, главный редактор газеты «Лесгафтовец»	20 278

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ)	Наименование квалификационных уровней внутри ПКГ	Наименование должностей	Должностной оклад в руб.
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 3 уровня»	1	Бухгалтер, бухгалтер-кассир, специалист по кадрам, инженер-сметчик, инженер-лаборант, специалист военно-учетного стола, экономист по планированию, инженер по пожарной безопасности, специалист по охране труда, системный администратор, специалист штаба ГО и ЧС, специалист по мобилизационной работе, менеджер, менеджер по рекламе, документовед 1 категории, специалист центра, инженер	21 850
	3	Аналитик 1 категории, юрисконсульт 1 категории, старший специалист по закупкам	22 741
	4	Ведущий бухгалтер, ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист, ведущий эксперт	23 396
	5	Заместитель начальника (отдела, службы, центра, студенческого комплекса), начальник сектора по работе со студентами, заместитель главного бухгалтера - начальника финансово-экономического управления, заместитель директора библиотеки, начальник редакционно-издательского отдела, главный аналитик	24 967
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих 4 уровня»	1	Начальник (отдела, центра, студенческого комплекса, клуба, управления); руководитель службы; директор (центра, библиотеки, стадиона); заведующий центром, советник	26 359

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ)	Наименование квалификационных уровней внутри ПКГ	Наименование должностей	Должностной оклад в руб.
	2	Главный энергетик, главный инженер, главный механик, ученый секретарь	28 205
	3	Начальник эксплуатационно-хозяйственного управления, начальник управления, начальник учебно-методического управления, начальник юридического управления, начальник управления по кадрам и общим вопросам, директор института (ИНИЦИАТ)	31 110

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта
Санкт-Петербург

Размеры окладов
работников университета по профессиональным квалификационным
группам.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала

Профессионально-квалификационная группа должностей административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	Наименование квалификационных уровней внутри ПКГ	Наименование должностей	Должностной оклад в руб.
	1	Специалист по учебно-методической работе, диспетчер факультета	15 612
	3	Специалист по учебно-методической работе 1 категории	16 199

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта
Санкт-Петербург

Размеры окладов
работников университета по профессиональным квалификационным
группам.
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и
руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	Наименование должностей	Должностной оклад в руб.
	Лаборант	13 011
	Младший научный сотрудник	15 614
	Научный сотрудник	17 600
	Научный сотрудник, имеющий ученую степень «Кандидат наук»	21 086
	Старший научный сотрудник	19 000
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень «Кандидат наук»	22 486
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень «Доктор наук»	27 134
	Ведущий научный сотрудник	23 396
	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень «Кандидат наук»	26 782
	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень «Доктор наук»	31 530
	Заведующий лабораторией	42 000

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта
Санкт-Петербург

Размеры окладов
работников университета по профессиональным квалификационным
группам.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры,
искусства, кинематографии

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ)	Наименование квалификационных уровней внутри ПКГ	Наименование должностей	Должностной оклад в руб.
Профессионально-квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	3	Фотограф, библиотекарь I категории, ведущий библиотекарь, главный библиотекарь	15 279
Профессионально-квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	4	Заведующий сектором библиотеки, заведующий отделом библиотеки	19 252

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта,
Санкт-Петербург

Размеры окладов
работников университета по профессиональным квалификационным
группам.
Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских
и фармацевтических работников

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ)	Наименование квалификационных уровней внутри ПКГ	Наименование должностей	Должностной оклад в руб.
Профессионально - квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1	Медицинский регистратор (регистратор)	15 279
	2	Медицинская сестра	16 501
	5	Старшая медицинская сестра	19 801
Профессионально - квалификационная группа "Врачи и провизоры"	2	Врач-терапевт, врач-травматолог	23 101
	3	Врач общей практики	24 752
Профессионально - квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»	1	Заведующий центром	28 052

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта,
Санкт-Петербург

Размеры окладов
работников университета по профессиональным квалификационным
группам.
Профессиональная квалификационная группа должностей профессий рабочих

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ)	Наименование квалификационных уровней внутри ПКГ	Наименование должностей	Должностной оклад в руб.
Профессионально - квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих 1 уровня»	1	Рабочий, уборщик помещений, вахтер, дворник, гардеробщик, билетный контролёр, кладовщик, кастелянша	13 904
	2	Слесарь-сантехник, оператор котельной, кровельщик, резальщик, печатник, плотник, столяр, телефонист, мастер-электрик, электромонтер, рабочий по комплексной уборке территории, маляр	14 599
Профессионально – квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих 2 уровня»	1	Инженер, мастер котельной, водитель, тракторист, тракторист ретрака	15 712
	2	Мастер	20 856

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта
Санкт-Петербург

Ставки почасовой оплаты труда

Должность		Стоимость 1 часа, руб.
Профессор	без степени	563
	со степенью "Кандидат наук"	601
	со степенью "Доктор наук"	653
Доцент	без степени	498
	со степенью "Кандидат наук"	537
	со степенью "Доктор наук"	588
Старший преподаватель	без степени	291
	со степенью "Кандидат наук"	329
Преподаватель	без степени	231
	со степенью "Кандидат наук"	269

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников НГУ им. П.Ф. Лесгафта
Санкт-Петербург

Форма расчетного листка

Организация: НГУ им. П.Ф. Лесгафта, Санкт-Петербург								
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__								
Организация:					К выплате:			
Подразделение:					Должность:			
					Оклад (тариф):			
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					Удержано:			
					Выплачено:			
Долг предприятия на начало					Долг предприятия на конец			
					0,00			
Общий облагаемый доход:								
Вычетов личных: 0,00								